



CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIVATES
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**PERSPECTIVAS DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: O
QUE PENSAM OS CANDIDATOS A EMPREGO?**

Mariana Müller

Lajeado, outubro de 2016

Mariana Müller

**PERSPECTIVAS DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: O
QUE PENSAM OS CANDIDATOS A EMPREGO?**

Artigo apresentado na disciplina de Trabalho de
Curso II, do curso de Administração de
Empresas, do Centro Universitário UNIVATES,
como parte da exigência para obtenção do título
de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Ma. Liciane Diehl

Lajeado, outubro de 2016

PERSPECTIVAS DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: O QUE PENSAM OS CANDIDATOS?

Mariana Müller¹

Liciane Diehl²

Resumo: Ao longo da última década (2006-2016), observou-se um aumento nos níveis de desemprego no país, bem como na região do Vale do Taquari-RS. Frente a isso, esse artigo tem, como objetivo, identificar qual a percepção dos candidatos sobre as qualificações exigidas nas vagas disponíveis hoje no mercado de trabalho no Vale do Taquari-RS. No desenvolvimento da fundamentação teórica, foram abordados conceitos de autores sobre o significado do trabalho na vida das pessoas, mercado de trabalho, recrutamento e seleção, bem como gestão por competências. A pesquisa ocorreu de modo exploratório e descritivo e a coleta e análise das informações seguiram abordagem qualitativa. Os indivíduos que participaram da pesquisa foram pessoas à procura de emprego, residentes no Vale do Taquari-RS, totalizando nove entrevistados. Os dados coletados foram analisados através da análise de conteúdo. Os resultados demonstram que os indivíduos entrevistados estão em constante busca por aperfeiçoamento profissional, além de considerarem o trabalho como principal responsável por sua independência financeira. Espera-se que estes resultados contribuam de forma a diminuir os impactos do desemprego na região, auxiliando mais pessoas e empresas na ocupação de forma correta das vagas disponíveis no mercado.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Desemprego. Sentido do trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2016), há cerca de 18 milhões de indivíduos fora do mercado de trabalho. Este número engloba as pessoas que buscam oportunidades, além daquelas que não procuraram por emprego, mas suas condições permitem sua inserção no mercado de trabalho. Desde a crise mundial de 2008, foi possível visualizar impactos em países desenvolvidos e em desenvolvimento, incluindo o Brasil. Foram atingidos o consumo, o mercado de trabalho e a produção. Em se tratando de mercado de trabalho, observou-se a elevação das taxas de desemprego além da redução salarial, o que trouxe como consequência a maior desproteção social (MORETTO; PRONI, 2011).

Na realidade atual, da qual as organizações fazem parte, é necessário que haja a compreensão de seu capital humano, não apenas como recursos temporários, mas como um

¹ Acadêmica do Curso de Administração do Centro Universitário UNIVATES, Lajeado/RS. mullermariana@hotmail.com

² Mestra em Psicologia Social (PUC-RS). Professora e Coordenadora do curso de Gestão de RH na Univates. lici@univates.br

bem de estimado valor, que pode e deve ser desenvolvido a fim de gerar melhores resultados (DEMO, 2010). É possível afirmar que o capital humano seja o bem de maior significado para as organizações.

Se antes eram as organizações quem selecionavam os candidatos, hoje pode-se dizer que estes também selecionam o local onde querem trabalhar. Atualmente as universidades do país formam milhares de profissionais a cada semestre. Frente a tantos candidatos, as empresas buscam por aqueles que possuem um diferencial, sendo que Faria (2014) traz a atitude e a superação como competências essenciais para aqueles que buscam uma vaga no mercado de trabalho, de acordo com o que as empresas esperam.

Entretanto, na procura pela empregabilidade, os indivíduos, em diversas situações, aceitam qualquer condição de trabalho oferecida, mesmo quando estão muito aquém daquilo que eles buscam ou tem a oferecer. Desta forma questiona-se se esta busca vertiginosa não ocasiona um retrocesso na história das conquistas das condições trabalhistas (BARROS et al., 2007).

Frente a isto, é importante também ressaltar o que o candidato espera quando está em busca de uma vaga de emprego. Demo (2010) considera que é essencial para aquele que está em busca da colocação no mercado de trabalho, compreender que esta é uma fase e para que haja mudança ele deve refletir sobre alguns aspectos, como por exemplo, compreender quais suas aspirações profissionais, quais as tarefas que lhe dão maior satisfação em realizar e além disso, lhe trazem bem-estar pessoal. É importante também estabelecer o perfil da organização na qual gostaria de trabalhar.

Kanaane (2009) considera que a qualidade de vida no meio laboral e o desenvolvimento organizacional estão diretamente relacionados. Acredita que o trabalhador alcança o bem estar quando busca seus objetivos pessoais, sociais e profissionais.

Em busca de respostas, Coutinho e Gomes (2006) executaram uma pesquisa com 11 estudantes universitários brasileiros, a qual revelou estarem à procura de um trabalho que lhes desse prazer e trouxesse contentamento pessoal. Para eles era também indispensável que este trabalho atendesse suas necessidades, não somente financeiras como sociais e pessoais. Entretanto houve entrevistados que relacionaram a palavra emprego pura e simplesmente com a geração de bens materiais.

A pesquisa mostrou que ainda há uma divisão entre os indivíduos sobre a importância e a influência do trabalho em suas vidas. Porém, é cada vez mais evidente que há uma intervenção cada vez maior do trabalho na vida das pessoas, visto que a satisfação pessoal vem superando os ganhos financeiros. Assim as empresas conseguem entender melhor o que buscam os candidatos, o que facilita o processo de recrutamento e seleção.

Considerando o significado que o trabalho tem na vida das pessoas, é importante refletir sobre a situação do mercado de trabalho local. Na região do Vale do Taquari-RS, que é composta por 36 municípios, foi apontada uma redução de 1025 postos de trabalho no período de janeiro a novembro de 2015. A nível nacional, o saldo ficou negativo em mais de um milhão de vagas. Assim, a região apresenta, pela primeira vez desde 2007, geração de empregos abaixo do saldo de demissões (A HORA, 2016).

Neste sentido, o objetivo geral deste estudo é conhecer a percepção de candidatos sobre as exigências de qualificação nas vagas existentes no mercado de trabalho no Vale do Taquari. Os objetivos específicos, por sua vez, são: (i) identificar quais as perspectivas de inserção no mercado de trabalho por parte dos candidatos; (ii) avaliar a quem ou a que os candidatos atribuem as responsabilidades com relação ao preenchimento dos requisitos das vagas; (iii) analisar de que maneira a situação de desemprego vem afetando a saúde e autoestima dos candidatos.

Desta maneira, este estudo foi conduzido por meio da abordagem qualitativa sendo que, para a coleta de dados, foi utilizado um plano de entrevista, cujas perguntas foram estruturadas de acordo com a ótica dos autores abordados no referencial teórico. No total, foram entrevistados oito candidatos a emprego.

Entende-se que a temática desta pesquisa é significativa visto que recentemente observa-se uma situação não somente de simples taxas elevadas de desemprego, mas ficou evidente o crescente número de indivíduos desempregados, sem saber como reagir diante de tal situação (ALMEIDA, 2009). Dessa forma, espera-se que os resultados da pesquisa ajudem indivíduos em situação de desemprego a compreender o seu papel e o que pode ser feito para mudar a situação na qual se encontram. Deseja-se que este estudo contribua de forma significativa na diminuição dos impactos do desemprego nesta região, auxiliando mais pessoas e empresas na ocupação de maneira correta e assertiva das vagas disponíveis no mercado.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O Sentido do trabalho na vida das pessoas

O trabalho é a principal fonte de subsistência do homem. É através dele que o homem é capaz de satisfazer desde suas necessidades básicas até seus prazeres, sem contar que o indivíduo é reconhecido na sociedade pelo trabalho que desempenha. Por outro lado as organizações procuram por talentos que contribuam de forma construtiva para a sua competitividade, rendimento e excelência.

É essencial perceber que houve, nas últimas décadas, o aumento da valorização do trabalho intelectual. Com os avanços tecnológicos, aquelas atividades que exigiam trabalho e força física foram, com o passar do tempo, automatizadas. Desta forma, mais tempo foi despendido para que fossem desenvolvidas atividades intelectuais, necessárias para manter estes sistemas automatizados e principalmente, obter assim vantagem competitiva perante os concorrentes (ALMEIDA, 2009).

Os seres humanos são distintos uns dos outros, por isso as motivações também são. O que motiva uma pessoa pode não motivar a outra. Assim, encontra-se, ou não, um significado para o trabalho que desempenhamos seja em uma organização, ou de forma autônoma. Quando este proporciona benefícios alinhados aos desejos pessoais, a sensação é de motivação e percebe-se um sentido naquilo que se faz. Só assim é possível sentir-se motivado a crescer junto com a empresa (VERGARA, 2010).

Diferentemente daquilo que normalmente se pensa, as palavras trabalho e emprego têm suas diferenças. A definição de emprego é caracterizada pela ligação oficial entre empregado e empregador e surgiu apenas a partir do século XVIII. Já o termo trabalho é bem mais antigo e abrangente, é com ele que o homem concede significado a si mesmo e àqueles que estão no meio em que vive (LOTZ, 2015). Segundo Almeida (2009), é preferível utilizar a denominação trabalho, já que esta abrange inclusive os trabalhadores autônomos, que não necessariamente precisam ter vínculo empregatício com determinada organização, mas que realizam para elas prestação de serviços ou consultorias.

Ao longo do tempo, o trabalho foi valorizado ou menosprezado por diferentes classes sociais. Atualmente, na sociedade, vive-se a exaltação do trabalho, causa para muitas pessoas, o sentimento de culpa sempre que há períodos de ócio ou até mesmo lazer (CARMO, 2001).

Para que se compreenda pouco mais sobre trabalho, Lotz (2015) apresenta algumas diferentes definições atreladas a ele ao longo da história. Inicialmente o trabalho era associado, basicamente, a prover o sustento, defender a comunidade, obter comida. Tempos depois, foi relacionado à servidão e escravidão, para mais em frente, com a Revolução industrial, falarmos sobre o trabalho assalariado. Na antiguidade, o trabalho representava punição e submissão. Cada período foi importante e contribuiu de maneira significativa para o significado que a palavra trabalho tem hoje.

O mesmo autor ajuda a entender também a maneira como o ser humano é estruturado. Ele é composto de forma biológica, psicológica e social, sistematicamente. Sendo assim, entende-se que, se houver alteração em uma destas dimensões, as outras serão fortemente afetadas, visto que são complementares e interdependentes. A partir daí, Carvalho (2009) indaga: trabalho ainda é compreendido somente como fonte de sobrevivência, ou atualmente suas raízes mais fortes estão atreladas aos fatores psicológicos e sociais?

Segundo Soares (1992), há muito tempo o trabalho não é apenas uma forma de obter renda, é uma prática que propicia uma posição social, realização e permite que possamos estabelecer contato com outras pessoas. Pode-se começar entendendo a importância que o trabalho tem na vida das pessoas, pelas horas do dia que são dedicadas ao labor. É importante lembrar também do tempo despendido para o nosso preparo profissional, desde os anos de escola básica até os cursos de graduação ou profissionalizantes, que nos capacitam para exercer uma tarefa específica.

Desta maneira, os indivíduos atribuem valor ao trabalho e criam expectativas, a fim de conquistar um emprego formal no mercado de trabalho. Esta procura e o surgimento de vagas criam ofertas e demandas que devem ser preenchidas com os profissionais que possuam todos os requisitos necessários para ocupar as vagas disponíveis.

2.2 Mercado de Trabalho

Assim como aconteceu em outros países, no Brasil o mercado de trabalho enfrentou diversas mudanças que, basicamente, se relacionam às políticas econômicas e sociais desenvolvidas pelos governos gestores. A redução do mercado formal, fim do emprego em massa, assim como o desemprego estrutural, são peculiaridades do mercado contemporâneo.

As exigências tornaram-se mais rigorosas, o mercado veio a ser bem mais seletivo, em se tratando das experiências profissionais e formação, mas especialmente quando se fala sobre as competências comportamentais, que assumiram um papel ainda mais importante no processo seletivo (ALMEIDA, 2009).

Faria (2014) ajuda a recordar que o mercado de trabalho passou por diversas mudanças frisando diversos aspectos, como por exemplo, a ideia de que um diploma apenas um diploma, é necessário para que seja possível a inserção neste mercado, bem como pensar que ter um emprego fixo é garantia. Em meio às constantes mudanças é difícil dizer que há uma garantia de empregabilidade, uma formação é sim importante, entretanto ela sozinha não assegura a colocação do indivíduo no mercado de trabalho.

Almeida (2009) afirma também que, normalmente, em todos os ramos de trabalho, exceto naqueles que exigem maior especialização, há maior número de desempregados que ofertas de emprego, desta forma cresce a batalha entre os profissionais. Quando há maior oferta de candidatos são poucos os que apresentam todos os atributos exigidos pela vaga. Em qualquer uma das situações, o profissional mais capacitado estará em posição vantajosa com relação aos demais.

No atual mercado, ser competitivo é essencial, e isto significa elaborar estratégias que possibilitem a permanência de forma estável no mercado de trabalho. Pode-se compreender que a competição está diretamente ligada ao aumento produtivo empresarial (SOUZA, 2005).

Entende-se, então, que o ser humano pode ou não agregar valor à organização. Certamente a organização busca por aqueles que aprimorarão seus resultados de maneira mais expressiva. Para que haja maior assertividade é essencial que o processo de recrutamento e seleção seja executado da melhor maneira possível.

2.3 Captação e o processo de agregar com as pessoas

2.3.1 Recrutamento e Seleção

A área de Recursos Humanos vem sofrendo significativas mudanças ao passo que antes suas atividades concentravam-se basicamente em funções relacionadas à folha de pagamento e atividades estritamente operacionais. Hoje pode-se perceber que este setor é essencial para a estratégia geral das empresas (BECKER; HUSELID; ULRICH, 2001).

As atividades voltadas ao processo de recrutamento e seleção vêm sendo estudadas por diferentes autores e as variações econômicas ocorridas nos últimos anos impulsionam o interesse dos principais estudiosos. Antes a finalidade deste processo era pura e simplesmente preencher uma vaga, hoje esta prática está voltada para a contratação de um colaborador que esteja de fato alinhado com as necessidades estratégicas da organização (CARVALHO; PASSOS; SARAIVA, 2008).

Ainda com base nesses autores, pode-se afirmar que o Brasil, que abriga os mais variados perfis de empresas, de modo geral vem deixando de lado os processos altamente burocráticos, hierarquizados e, gradativamente, aderindo a um modelo mais ágil e flexível de administração. Desta forma, é necessário que os objetivos traçados pelo recrutamento e seleção sejam atualizados; as mudanças ocorrem de maneira tão frenética que é necessário ir além dos objetivos, para que em um curto espaço de tempo não haja uma grande defasagem. Assim, os responsáveis pelo processo enfrentam mais um grande desafio: não encontrar somente o candidato mais apto para a vaga, mas aquele que tem o maior potencial.

A seleção e o recrutamento de candidatos têm a finalidade de associar necessidade de mão de obra qualificada para a organização com aquilo que é ofertado pelo mercado de trabalho. O recrutamento é significativo não só porque trata da mera divulgação de vagas abertas, mas deve atrair pessoas devidamente qualificadas, compatíveis com as necessidades da empresa; já o processo seletivo visa escolher, entre os recrutados, aquele que possui a melhor qualificação, que apresenta suas áreas de domínio e seus diferenciais (BANOV; FIDELIS, 2007).

Segundo Carvalho, Passos e Saraiva (2008), as mudanças no mercado exigem cada vez mais que os profissionais responsáveis pelos processos de recrutamento e seleção enxerguem além daquilo que o candidato transparece. Deve-se compreender que cada indivíduo influencia na organização, de maneira negativa ou positiva.

Os autores acreditam que cada vez mais as empresas buscam novos talentos, visto que esta é uma maneira eficaz de aprimorar o desempenho organizacional a curto e longo prazo.

Em contrapartida age de maneira equivocada aquela organização que contratar um profissional com excelentes qualidades e especializações, se o cargo para o qual ele será direcionado não exigir tais diferenciais. A organização necessita de algo mais importante do que profissionais tecnicamente qualificados, precisa de seres humanos flexíveis, que ajam de maneira proativa e que tenham uma conduta compatível à cultura e objetivos organizacionais.

Chiavenatto (2009) defende a ideia de que as organizações não são compostas apenas por recursos, pois estas não têm vida própria; elas precisam de competências, capazes de utilizá-los adequadamente a fim de obter os melhores resultados. Estas competências estão distribuídas entre as pessoas que atuam nos mais variados níveis da organização, e precisam ser detectadas, alimentadas e divulgadas dentro da empresa.

Para Lotz (2015), as fases de recrutamento e seleção de pessoal fazem parte do processo de RH responsável por munir as organizações de força laboral. Para que o objetivo seja alcançado de maneira eficaz, é necessário que o responsável pelo processo não se atenha apenas em colocar a pessoa certa no lugar certo, deve pensar em selecionar alguém capaz de se adaptar à cultura organizacional e ao trabalho a ser desenvolvido, sem esquecer também dos objetivos aspirados pelo candidato.

Para auxiliar o processo de recrutamento e seleção, as organizações devem ter conhecimento e saber identificar quais suas competências essenciais, necessárias para que seja alcançado o sucesso. São elas que permitirão que a empresa desenvolva seus diferenciais perante seus concorrentes (CHIAVENATTO, 2009). Assim, aos poucos, vem sendo criado um modelo de recrutamento e seleção baseado nas competências.

2.4 Gestão por Competências

A palavra competência comumente é compreendida como a capacidade que o indivíduo tem para realizar algo (FLEURY; FLEURY, 2000). Carvalho, Passos e Saraiva (2008) entendem que competência pode ser considerada uma habilidade, e habilidade de forma resumida é fazer algo bem feito. Desta maneira, se competência está vinculada a fazer algo bem feito, pode-se vincular esta ideia à ação e desempenho. A partir da análise de desempenho, os resultados e as ações, podemos classificar um indivíduo como competente ou não. Em resumo, o conceito de competência, ainda segundo os autores, trata-se de a

capacidade de efetuar algo em conformidade com um padrão. Ela sempre dependerá do grau de qualidade especificado e do resultado obtido.

O diferencial de competitividade não depende mais apenas da boa gestão do capital financeiro ou tecnológico da empresa. O gerenciamento do capital dos recursos humanos assume nele um lugar preponderante. São os serviços e a inteligência que fazem a diferença entre as empresas, as restrições de custo e as exigências de qualidade, tornando-se próximas sob o efeito de automatização. A capacidade de inovação não reside mais prioritariamente no potencial industrial ou nas despesas de pesquisa-desenvolvimento, mas no investimento nos recursos raros que são as competências. É preciso saber investir eficientemente em inteligência. As empresas que apresentam um “saber-fazer” estático estão fadadas a desaparecer (LE BOTERF, 2003, p. 17).

A junção das três iniciais CHA, segundo Rabaglio (2010), é a junção daquilo que uma empresa exige para que o colaborador execute suas tarefas com o máximo de qualidade. A autora define cada uma destas letras da seguinte forma: C é o conhecimento, o saber; H refere-se à habilidade, saber fazer; A é a atitude, o querer fazer.

Quando se fala em CHA, não se faz referência a algo novo. Há décadas já se falava no assunto, porém ele não era visto positivamente pelos empresários. Muito valor era dado para as competências técnicas (conhecimentos e habilidades) e pouco se falava sobre as competências comportamentais do indivíduo. Desta forma as contratações, desligamentos e promoções eram baseadas essencialmente nas competências técnicas, o que trouxe um considerável ônus para as organizações (RABAGLIO, 2010).

Assim, a autora defende que atualmente cada cargo exige um CHA completo, para isso cada candidato deve apresentar as habilidades, conhecimentos e atitudes exigidos pelo cargo que almeja.

Para que se possa compreender melhor do que se trata o CHA, é necessário fragmentar cada elemento que compõe esta sigla. O conhecimento, para a organização, é a necessidade que o cargo exige em se tratando da formação do candidato. Nesta etapa, não é requerida experiência por parte do candidato. As habilidades, por sua vez, dizem respeito à experiência e domínio sobre o assunto. Finalmente as atitudes, sentimentos, valores transmitidos através do comportamento e postura, apontam um perfil comportamental indispensável para cada função (RABAGLIO, 2010).

Acredita-se que as organizações podem alcançar aquilo que é definido em suas estratégias a partir do momento em que souberem identificar e desenvolver as competências organizacionais pertinentes (NERI, 2013). Os autores defendem que as competências serão

variáveis e devem estar alinhadas aos objetivos estratégicos da empresa, que também não são estáticos. Desta forma, as competências organizacionais são estabelecidas por cada organização, em concordância com sua estratégia organizacional.

A partir daí, quer-se entender melhor para que serve a gestão por competências. Segundo Rabaglio (2010), ela é utilizada a fim de auxiliar na organização do setor de recursos humanos, mantendo o perfil certo no local certo, além de desenvolver competências de cada colaborador, necessárias para sua ocupação, a fim de otimizar os resultados individuais e, consequentemente, os resultados da empresa.

Dutra (2014) acredita que diversas modificações foram observadas nos últimos anos e principalmente houve mudança no perfil das pessoas exigidas pelas organizações. Deixou-se de preferir um submisso e disciplinado, hoje são procurados profissionais criativos e empreendedores. Desta maneira, foi necessário que a cultura organizacional se ajustasse também, encorajando e permitindo cada vez mais a participação ativa dos colaboradores na busca de resultados para a empresa.

Ainda segundo o autor, esta mudança de perfil não conseguiu ser assimilada por completo por parte dos gestores, por isso ainda é tão comum presenciar a sabotagem dos sistemas formais de gestão, a fim de se adaptar a atual realidade.

3 MÉTODO

Para Magalhães (2005), *methodos* se origina da junção de *meto* e *hodos*, que quer dizer através do longo caminho. Assim, metodologia é o estudo ou ciência do caminho, uma trilha racional a fim de facilitar o conhecimento. E para Galliano (1986), todas as maneiras de utilização da palavra método, localizadas nos dicionários, de alguma forma estão ligadas à sua origem grega que significa: caminho para chegar a um fim.

Segundo Lakatos e Marconi (2010), métodos, bem como as técnicas de pesquisa, precisam se adaptar ao problema em questão, aos entrevistados e às hipóteses levantadas. Vão depender diretamente do objeto de pesquisa, dos recursos financeiros da equipe envolvida no processo.

Desta forma, o estudo seguiu caráter exploratório e descritivo. A pesquisa

exploratória, ainda segundo as autoras, busca estudar, averiguar um problema, sobre o qual não se tem conhecimento razoável. Já a etapa descritiva, segundo Malhotra (2011), tem como propósito essencial concluir algo sobre determinado assunto.

Durante o processo inicial da pesquisa a fase foi de caráter exploratório, visto que foram colhidos dados acerca do assunto abordado. A partir da coleta destes o artigo assumiu características descritivas, uma vez que foram descritos os dados reunidos até esta etapa.

Quanto à abordagem, a pesquisa foi qualitativa, normalmente utilizada para a definição de um problema com maior certeza, desenvolver hipóteses, esclarecendo os principais assuntos investigados. Ela permite que se tenha uma visão mais ampla do problema, a fim de compreendê-lo com maior facilidade (MALHOTRA, 2011).

Ainda sobre a pesquisa qualitativa, vale lembrar que ela tem foco especial no processo e não friamente nos resultados, além de que seu principal objeto é o investigador. A fim de complementar, faz-se o uso das palavras de Flick (2009, p. 276) “a interpretação de dados é a essência da pesquisa qualitativa, embora sua importância seja vista de forma diferenciada nas diversas abordagens”.

Os participantes entrevistados foram selecionados através da técnica bola de neve, que, segundo Coleman (1958) e Goodman (1961), é utilizada em pesquisas em que o entrevistado sugere um novo participante e assim sucessivamente. Até que por fim seja alcançado o ponto de saturação, momento no qual novos entrevistados passam a reiterar aquilo que já foi falado em entrevistas anteriores. Os critérios de inclusão foram estar desempregado, residir no Vale do Taquari-RS e pertencer à faixa etária entre 18 e 40 anos.

Para coletar os dados da pesquisa, foi utilizada a entrevista em profundidade, através da qual o sujeito entrevistado fala espontaneamente acerca do assunto a ser debatido, a fim de assim se obter as informações necessárias para que os resultados sejam alcançados. Esta forma de levantamento de dados permite que sejam obtidas valiosas informações essenciais para a pesquisa (LAKATOS; MARCONI, 2010). As questões norteadoras foram elaboradas de acordo com o referencial teórico sobre o assunto.

Antes de iniciar a coleta de dados, realizou-se um teste piloto com um sujeito que atendia ao perfil do público-alvo dessa pesquisa. O objetivo foi apurar a viabilidade da entrevista e efetuar os devidos ajustes, efetivando a adequação das questões com relação aos

objetivos propostos. Após o teste piloto, constatou-se que o roteiro estava adequadamente elaborado, não havendo necessidades de ajustes.

A realização das entrevistas ocorreu face a face, sendo que os respondentes foram certificados sobre preservação e sigilo das informações. A coleta de dados foi realizada com a ajuda de um gravador, preservando a fidelidade das informações obtidas. As entrevistas foram agendadas diretamente com os participantes do estudo nos horários mais adequados para eles. Os locais de entrevista foram a biblioteca da Univates e residência dos candidatos. Logo após, os dados foram transcritos na íntegra. Esta técnica possibilita que o entrevistado apresente sua opinião acerca do tema proposto, permitindo assim que sejam descobertas informações importantes para o estudo. Adotar a coleta de dados por meio da entrevista favorece que haja maior flexibilidade durante o processo, podendo o entrevistador esclarecer dúvidas ou até repetir perguntas, obtendo assim dados mais específicos, além daqueles solicitados nas perguntas que compõem a entrevista (BONI, QUARESMA, 2005). Ainda segundo as autoras supracitadas, esta é uma forma de compreender melhor algum assunto específico, por meio da conversação profissional entre dois indivíduos.

Os dados coletados foram analisados de maneira qualitativa, por meio de análise interpretativa, a qual consiste em manipular as informações coletadas a fim de identificar o que está sendo declarado sobre determinado tema. Ainda, houve interpretação dos dados colhidos para que pudessem ser comunicados (VERGARA, 2010).

4 RESULTADOS

Nesta unidade, serão expostas as percepções obtidas por meio das entrevistas acerca do significado do trabalho, as expectativas com relação às oportunidades oferecidas pelo mercado, além de uma avaliação sobre o preparo de cada entrevistado perante as oportunidades de trabalho oferecidas pelas empresas. Portanto, os relatos dos entrevistados possibilitou que fossem criadas categorias, estas alinhadas com os objetivos específicos estabelecidos.

Dos entrevistados, 78% são mulheres e 22% homens. Ainda 78% tem idade entre 20 e 30 anos, 11% tem menos de 20 anos e 11% tem mais de 30 anos. Quanto à formação, 89% dos participantes está cursando o ensino superior e 11% tem ensino médio, sem pretensão de dar continuidade aos estudos.

Significado do trabalho

No que se refere ao significado da palavra trabalho, os respondentes atribuíram respostas semelhantes entre si. Identificaram o trabalho como forma de conquistar independência financeira e de evoluir como ser humano e como profissional: *“Crescimento pessoal, profissional. Que daí tu trabalha, eu vejo assim, trabalha pra te sentir bem né, pra ter um retorno (E 3)”*, *“ele vai me trazer os frutos, os bens materiais que eu quero adquirir e também a parte do digamos, sentimental assim, o que eu quero aproveitar da vida, o que eu quero conquistar...” (E5).*

Percebe-se que as falas denotam um sentido de sobrevivência de vida. No entanto, autores desta área atribuem um significado mais amplo, a exemplo de Carvalho (2009), que aponta que o trabalho deixou apenas de ser um meio de sobreviver, passando a ter maior importância social e psicológica para os indivíduos. Manegon (2012) também acredita que, para que haja satisfação no trabalho, é necessário oferecer, através dele, desafios, compensação justa, além de um trabalho amigável, ou seja, um ambiente de aprendizado e um bom clima organizacional são essenciais.

Mesmo que a maior parte dos entrevistados tenha atribuído ao trabalho um significado mais voltado para aspectos financeiros, quando questionados sobre a importância do crescimento profissional em uma organização, as respostas sugerem valorização neste sentido: *“[...] acho que se tu trabalha só pelo dinheiro, é algo meio triste, assim... Então eu acho que quando tu consegue aprender, é muito melhor” (E 6).* *“Ah, eu acho que sim, né? [o crescimento profissional é importante] Nem que tu entre num cargo mais baixinho, mas tu procura sempre ser um bom funcionário pra ti poder crescer também, né, junto com a empresa” (E1).*

Ainda com relação a este questionamento as respostas revelaram que a situação atual de desemprego, para alguns, foi uma decisão pessoal, visto que sua última ocupação não oferecia perspectivas de crescimento. *“[...] tanto que foi por uma dessas escolhas que eu acabei saindo, porque eu tava trabalhando num lugar onde não era a minha área, então eu quero procura alguma coisa na minha área e sim onde eu possa ver que eu tenha crescimento profissional” (E 8).*

O que os participantes expuseram vai ao encontro do que afirma (MORIN, 2001):

A organização do trabalho deve oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e desenvolver suas competências, de desenvolver seus julgamentos e seu livre arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar (2001, p. 9).

Em consonância com o que foi citado pelos entrevistados acerca do significado do trabalho, quando questionados sobre como o desemprego vem afetando suas vidas, a maioria dos entrevistados elencou os problemas financeiros como principais preocupações, o que consequentemente gera a frustração pessoal.

[...] tá afetando principalmente numa parte mais psicológica devido a questões financeiras já que eu tenho algumas contas, o pagamento do meu apartamento, meu carro, então tudo isso vem... E a prestação da faculdade também que não tá concluída ainda (E 5).

Eu não tô trabalhando há uns três meses e, sei lá, é meio complicado eu fico dependendo sempre dos meus pais. Tipo, antes eu trabalhava com eles então era eles que me davam o salário, mas é meio constrangedor assim com 18 anos ainda ter que ser completamente sustentada (E 6).

Ao encontro do que foi citado pelos candidatos, a teoria de Maslow apresenta a ideia de que as condições de bem-estar humanas podem ser categorizadas em cinco partes, em forma de pirâmide: necessidades fisiológicas; de segurança, como base; e as necessidades de nível alto encontram-se mais acima da pirâmide e representam a busca por singularização do ser humano. São elas sociais, de estima e autorrealização. No momento em que é atendido um dos níveis, o seguinte passa a ser dominante (ROBBINS, 2002). Dessa forma, as falas dos entrevistados correspondem àquilo que afirmam autores na literatura, o que dá consistência aos dados coletados.

Os entrevistados consideram fundamental que as vagas ofereçam oportunidade de aprendizagem, para que permaneçam motivados. A motivação é definida por Robbins (2009) como a disposição para executar uma tarefa, desde que esta atividade satisfaça de alguma forma alguma necessidade deste sujeito. Em se tratando de possibilidade de crescimento profissional, a maior parte dos candidatos atribuiu importância para este fator, afirmando este ser um fator motivacional para a permanência no emprego. “*Sim, muito importante (a possibilidade de crescimento profissional) [...] então ãã, o crescimento profissional pra mim é muito importante chegar a conseguir isso dentro de uma empresa única [...] Então pra mim é importante estar crescendo*” (E 5). “*Sim. É fundamental. Eu acho que quando a gente entra num lugar a possibilidade de tu poder cresce na empresa conta muito para tu querer ficar no local*” (E 4).

Expectativas quanto ao mercado de trabalho

Quando questionados sobre o que valorizam em uma proposta de trabalho, os entrevistados referem que é importante a localização geográfica da empresa (proximidade entre casa e trabalho) e trabalhar em um local bem visto pela sociedade, conforme segue: *“Talvez a localização, pra mim tem o deslocamento. Ou pelo nome da empresa, quando vê é uma empresa melhor visada do que outra”* (E 3). Isso está diretamente ligado à qualidade de vida no trabalho, que pode ser compreendida de maneira resumida como o grau de contentamento e bem-estar que o indivíduo atribui ao seu emprego, o quanto ele se sente disposto e motivado para trabalhar (ROSA, 2015).

Com menos frequência, surgiram respostas relacionadas a se fazer o que gosta, trabalhar em equipe, a flexibilidade de horários. *“Eu acho que tipo, primeiramente ãã olhar a empresa ver o que ela oferece se é um local bom de trabalhar, ã descobrir se os horários são flexíveis ou não, ver o que eu iria aprender com o trabalho”* (E 6).

Ããã, o que iria determinar se o trabalho teria uma equipe, que eu gosto de trabalhar em equipe [...] pra mim seria algo bem influente assim, não gostaria de trabalhar sozinho. E a localização também, pra gastar menos tempo, menos energia me deslocando até o trabalho (E2).

As respostas vão ao encontro do que afirma Robbins (2009), que os trabalhadores acreditam que está havendo uma forte interação entre suas vidas pessoal e profissional. Estudos comprovam que há uma procura cada vez maior por empregos que permitam uma maior flexibilidade de horários e uma maior interação com sua vida pessoal. Além disso, a próxima geração aponta como preocupação principal o equilíbrio entre a carreira e o bem-estar pessoal, segundo o autor.

Os entrevistados foram ainda questionados sobre o preparo dos profissionais que realizam o processo de seleção, se os consideravam aptos ou não para tal função. Alguns participantes afirmaram que estes profissionais levam em consideração detalhes talvez não tão relevantes e acabam prejudicando a avaliação, podendo deixar de efetivar a contratação de um bom profissional em função disso.

Eu não sei se todas tão preparadas. Sabe parece que eles ãã não sei, às vezes eles cuidam assim os mínimos detalhes, talvez a maneira que tu fala. Sabe eles levam isso em conta ao invés de levar em conta o que a pessoa tu é, o que a pessoa faz. Eles relevam muito assim ãã, aspectos que talvez fossem mais importantes, falta alguma didática (E 3).

Olha, na minha visão particular eu diria que tá metade, metade. Porque ãã, muitas vezes os profissionais focam numa questão muito pessoal, da vida pessoal. Eles não buscam realmente um profissional qualificado para aquele determinado trabalho, eles poderiam investigar mais sobre informações ligadas à vaga [...] Eu acho que isso interfere muito numa entrevista de emprego. E algumas vezes que eu fiz entrevista as pessoas acabam te confrontando e não te deixando tão confortável. Então isso eu acho que deveria ser melhorado numa seleção de emprego (E 5).

Distante do que foi apresentado pelos entrevistados é o que os autores consideram como ideal em um processo de recrutamento e seleção. Como já diz o nome, este processo é composto por etapas, além de técnicas e ferramentas a fim de aperfeiçoar o desempenho no recrutamento interno e externo (FARIA, 2015). É necessário que o processo de seleção apresente o máximo de informações relevantes e genuínas sobre os entrevistados, para que desta forma sejam melhor avaliadas suas qualificações quanto à vaga a ser preenchida (SNELL; BOHLANDER, 2009).

É essencial que o profissional de recursos humanos que realiza o processo seletivo na organização tenha capacidade de analisar os indicadores em comparação com as qualidades e conhecimentos do candidato, para que assim se encontre o melhor indivíduo, que mais combine com as exigências do cargo. Desta maneira aumentarão as chances de se concretizar um processo de seleção bem sucedido (OLIVEIRA, 2007).

Um estudo realizado por Júnior et. al (2014) revelou dificuldades enfrentadas por candidatos em processo de recrutamento e seleção. Segundo os resultados do estudo, um recrutamento mal planejado prejudica os participantes e a organização. Além disso, constatou-se que candidatos sentem-se pressionados pelo entrevistador no momento da entrevista, fator este que acaba atrapalhando o desempenho. Estes resultados permitem que seja percebida a importância de um funcionário de RH muito bem preparado para executar seu papel no processo de recrutamento e seleção.

Qualificação profissional perante as vagas

Ao longo da entrevista os participantes também foram questionados quanto à sua capacidade, sentem-se devidamente preparados para as oportunidades disponíveis no mercado e para as seleções das quais estavam participando. Grande parte dos respondentes acredita que sim, sua qualificação está dentro do que busca o mercado, porém estão sempre em busca de enriquecer o currículo qualificando-se. *“Ah a minha (preparação) ah tô me qualificando né? Mas nunca tá pronto. Quanto mais a gente se qualifica melhor é. Pra minha área eu já acho que eu tenho, não uma excelente, mas uma boa qualificação. Mas dá pra melhorar” (E 4).*

“É. É que eu procurei mais do que ter só curso técnico. Eu tentei ter alguma especialização pra estudar alguma área específica” (E 3).

Considero ela (qualificação) média pra bom, porque todo ano tem atualização tipo dos software que a gente utiliza, então não tem como tu ficar sempre no topo, ãã trabalhando e estudando. Ou tu te dedica pra aprende os softwares ou tu te dedica a trabalha com os que já existem pra fica bom neles (E 2).

As respostas alinham-se ao que afirma Robbins (2009), que diz que assim como as organizações hoje não medem esforços para reter e desenvolver seus talentos e estes, por sua vez, lutam para expandir seu conhecimento e consequentemente preservar sua empregabilidade. Dando continuidade a esta linha de pensamento, Xavier (2006) acredita que não há fórmula mágica para o sucesso nos dias de hoje, o preparo adequado pode ser resumido por alguns itens essenciais como equilíbrio emocional, conhecimento do que se faz, dedicação, empenho e pro-atividade.

Ao longo dos questionamentos, os candidatos foram indagados quanto à sua postura diante de uma entrevista de emprego. As respostas ficaram bastante divididas, pois há quem acredite que manter a calma é a melhor maneira de mostrar quem você realmente é, como demonstram as falas a seguir:

Ah eu não sei, eu acho que primeiro tu tem que se bem sincera com o que que tu fala e tenta ir muito tranquilo. Porque se tu fica muito nervoso fica muito aparente assim. E tu acaba meio que não deixando bem claro quem tu é e o que tu poderia da pra empresa (E 6).

“Como eu me comporto? Assim, pra eu ir para a entrevista eu me preparo, pra que na hora eu não fique assim tão nervosa né. Eu penso assim ah o que pode ser perguntado” (E 4).
“Eu sô bem calma, bem segura assim tipo, até porque eu já trabalhei fazendo entrevistas. Então eu já tenho um jeitinho.” (E7).

Entrevista é definida como um momento de interação em que dois ou mais indivíduos se encontram em local e hora já definidos, a fim de compartilhar informações, momento em que podem ser melhor analisados o currículo e aspectos comportamentais do entrevistado (BARDUCHI, 2009). Fortalecendo o que foi relatado pelos candidatos, o mesmo autor acredita que antes de o sujeito se candidatar à vaga de emprego, deve buscar de alguma maneira informações sobre a empresa acerca de sua cultura e da proposta oferecida, lembrando que para o sucesso na entrevista é primordial que a vaga esteja de acordo com as aspirações do candidato. Desta forma o preparo se solidifica gerando mais segurança no momento da entrevista.

Em contrapartida outros participantes afirmaram ficar bastante nervosos ao participar de um processo de seleção e este nervosismo os afeta de maneira negativa, fazendo com que talvez não correspondam ao que espera o entrevistador. *“Nossa (risos), eu sou bem nervosa assim. Não até eu trabalho certinho, vô pra trabalha sério, mas eu fico bem nervosa e ansiosa no início, nervosa e ansiosa”* (E 1).

Eu acho que eu fico muito nervosa (risos). Eu acho que isso me atrapalha às vezes. Eu sou muito nervosa. Eu já fico assim né e daí eu fico com medo de fala qualquer coisa errada porque daí quando vê eles levam em consideração. Eu nunca sei o que dizer ao certo. Eu nunca sei se eu, tipo, às vezes tu quer muito uma vaga e pelo nervosismo acaba não sendo tu mesmo. Ou sei lá, acaba extrapolando (risos) (E 3).

Ao final da entrevista, os participantes foram questionados acerca da responsabilidade de conseguir emprego, a quem eles a atribuem. Todos os respondentes afirmam que antes que qualquer coisa a responsabilidade pertence ao indivíduo, é ele quem deve se interessar por conseguir um emprego. *“A mim mesmo. É minha responsabilidade de conseguir (risos). (...) Acho que o profissional tem que tá engajado em querer trabalhar. A empresa vai tá oferecendo a vaga então pode se eu como se tu ir lá querer aquela vaga”* (E 2). *“Minha (a responsabilidade de conseguir emprego). É, porque vai depende do que eu apresentar né? Se é de acordo com o que a empresa procura”* (E 4).

Esse é um resultado importante de observar, pois pode sugerir um contraponto ao que afirma Dutra (2010). O autor afirma que os indivíduos, de maneira geral, atribuem à empresa responsabilidades relacionadas ao desenvolvimento profissional e administração de carreira devido às bases culturais brasileiras de obediência e submissão.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os índices de desemprego e, conseqüentemente, o significado do trabalho são assuntos que estão despertando o interesse de pesquisadores, uma vez que o cenário atual brasileiro está atravessando uma crise econômica. O sentido do trabalho pode trazer posicionamentos distintos, pois está diretamente relacionando às características humanas de cada indivíduo. O mercado de trabalho está cada vez mais escasso e competitivo. Diante disso, as pessoas precisam estar muito bem preparadas para as dificuldades que serão enfrentadas na busca por uma oportunidade de trabalho.

O objetivo geral desse estudo foi conhecer a percepção de candidatos sobre as

exigências de qualificação das vagas existentes no mercado de trabalho no Vale do Taquari-RS. Para tanto, estabeleceu-se os objetivos específicos: identificar quais as perspectivas de inserção no mercado de trabalho por parte dos candidatos; avaliar a quem ou ao que os candidatos atribuem as responsabilidades com relação ao preenchimento dos requisitos das vagas; analisar de que maneira a situação de desemprego vem afetando a saúde e autoestima dos candidatos. As respostas dos entrevistados geraram 3 categorias, que foram: significado do trabalho, expectativas quanto ao mercado de trabalho e qualificação profissional perante as vagas.

Em relação ao sentido do trabalho na vida das pessoas, há uma compreensão de que o mesmo deve ser uma forma de alcançar independência financeira, além de crescimento pessoal e profissional, o que vai ao encontro do referencial teórico que aborda esse tema.

Quanto às expectativas em relação ao mercado de trabalho atual, a maioria dos candidatos considera relevante a proximidade entre casa e trabalho, além de trabalhar em um empresa bem reputada diante da sociedade. Afirmativas estas que fazem referência à qualidade de vida no trabalho.

Quando questionados sobre sua posição com relação ao preparo dos entrevistadores/selecionadores, os entrevistados acreditam que estes não estejam devidamente qualificados para exercer tal atividade, uma vez que levam em consideração aspectos muitos pessoais e mínimos no momento da entrevista. Os candidatos pensam que deveria ser aplicada a gestão por competências no processo seletivo.

Em relação à categoria “qualificação profissional” perante as vagas, a maior parte dos entrevistados respondeu que consideram-se qualificados, porém acreditam ser necessário estar em constante aperfeiçoamento. Quando questionados acerca do seu comportamento no momento de uma entrevista de emprego o grupo dividiu-se. Alguns afirmaram estar calmos e seguros, visto que a ansiedade prejudica o processo. Em contrapartida, outros candidatos afirmaram que ficam tensos e por vezes deixam a autenticidade de lado em função deste nervosismo. Isso mostra que ainda há influência negativa da formalidade da entrevista para muitos indivíduos.

Por fim, ao serem questionados sobre a quem atribuem a responsabilidade de conseguir emprego, os entrevistados consideraram que a mesma é essencialmente do indivíduo que está desempregado, o que sugere que os indivíduos estão mais proativos em

relação às suas carreiras profissionais.

As entrevistas em profundidade contam com elementos limitadores que devem ser levados em consideração. Uma vez que elas partem de pesquisa exploratória, a interpretação depende do entrevistador, com base nas declarações dos participantes. As interpretações, consequentemente, podem sofrer influência das percepções do próprio pesquisador.

Em virtude dos argumentos apresentados, é possível dizer que os objetivos da pesquisa foram atingidos e os resultados irão auxiliar os candidatos como fonte de reflexão com relação ao processo seletivo. Através dos resultados desta pesquisa, podem-se originar novos estudos, com distintas abordagens, que irão atribuir para um maior conhecimento acerca deste tema.

PROSPECTS OF INSERTION IN THE LABOUR MARKET: WHAT DO YOU THINK ABOUT THE CANDIDATES?

Abstract: Throughout the last decade (2006-2016), an increase of unemployment levels has been observed, in Brazil and in Taquari Valley-RS, as well. According to that, this paper aims to identify what is the candidates' perception with regard to job qualifications required to apply to the available job vacancies in Taquari Valley-RS. In the development of theoretical fundaments for this study, concepts from several researchers were used such as: the meaning of work in peoples' lives, labour market, recruitment and selection for jobs and skills management model. Investigation was performed as an exploratory and descriptive study; the data collection and its analysis followed a qualitative research approach. Individuals who were looking for job took part in the survey, all of them region residents and a total of eight people. The data collected went through content analysis. The results showed that the surveyed group is in constant seek for working skills improvement, for they consider work as the main responsible for financial independency. It is expected that these results may contribute to reduce unemployment impact in the Taquari Valley region, in order to assist people and companies towards appropriate occupation for job vacancies available in the local labour market.

Keywords: Labour market. Unemployment. Sense of work.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Walnice. **Captação e Seleção de Talentos:** com foco em competências. São Paulo: Atlas, 2009.

BANOV, Márcia Regina; FIDELIS, Gilson José. **Gestão de Recursos Humanos:** tradicional e estratégica. São Paulo: Érica, 2007.

BARDUCHI, Ana Lúcia Jankovic. **Empregabilidade:** competências pessoais e profissionais. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

BARROS, Delba Teixeira Rodrigues; LIMA, Mariza Tavares; ESCALDA, Rosângela. Escolha e Inserção Profissionais: desafios para indivíduos, famílias e instituições. **Orientação profissional:** teoria e técnica. São Paulo: Vetor, v. 3, 2007.

BECKER, Brian E.; HUSELID, Mark A.; ULRICH, Dave. **Gestão Estratégica de pessoas com “Scorecard”:** Interligando Pessoas, estratégias e performance. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

BONI, Valdete; QUARESMA, Sílvia Jurema. **Aprendendo a entrevistar:** como fazer entrevistas em ciências sociais. Santa Catarina, 2005. Disponível em: <<https://www.journal.ufsc.br/index.php/emtese/article/view/18027/16976>>. Acesso em: 13 out. 2016.

CARMO, Paulo Sérgio. **A ideologia do trabalho.** São Paulo: Moderna, 2001.

CARVALHO, Ieda Maria Vecchione; PASSOS, Antônio Eugênio Valverde Mariani; SARAIVA, Suzana Barros Corrêa. **Recrutamento e seleção por competências.** Rio de Janeiro: FGV, 2008.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral na relação de trabalho.** São Paulo: Editora Riddel, 2009.

CHEMIN, Beatris Francisca. **Manual da Univates para trabalhos acadêmicos.** Lajeado: Univates, 2015.

CHIAVENATTO, Idalberto. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal.** Barueri: Manole, 2009.

COLEMAN, J. S. Snowball sampling. Problems and techniques of chain referral sampling. **Human Organization**, [S.l.], v. 17, p 141-163, 1958.

COUTINHO, M. C.; GOMES J. S. Sentidos do Trabalho: Reflexões a partir de uma Oficina Vivencial Desenvolvida com Jovens. 2006. ARTIGO.

DASSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos.** São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

DEMISSÕES superam admissões em 2015. In: **A Hora**, Lajeado, 21 jan. 2016. Disponível em: <<http://www.jornalahora.com.br/cidades/2016/01/21/demissoes-superam-admissoes-em>>

2015/>. Acesso em: 05 mai. 2016.

DEMO, Gisela. **Políticas de Gestão de Pessoas nas Organizações:** papel dos valores pessoais e da justiça organizacional. São Paulo: Atlas, 2010.

DUTRA, Joel Souza. **Administração de Carreiras:** uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paul: Atlas, 2010.

_____. **Competências:** conceitos e instrumentos para a Gestão de Pessoas na Empresa Moderna. São Paulo: Atlas, 2014.

FARIA, Maria Helena Alves de. **Recrutamento seleção e socialização.** São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

FARIA, Vivian Maerker. **Manual de carreira:** identifique e destaque o talento que existe em você. São Paulo: Saraiva, 2014.

FLEURY, A. C.; FLEURY M. T. L. **Estratégias Empresariais e Formação de Competências.** São Paulo: Atlas, 2000).

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa.** São Paulo: Artmed, 2009.

GALLIANO, A. Guilherme. **O método científico:** teoria e prática. São Paulo: Harbra, 1986.

GOODMAN, L. Snowball sampling. **Annals of Mathematical Statistics**, [S.l.], v. 32 p. 148-170, 1961.

JUNIOR, Adalton Honório et al. Processo de recrutamento e seleção: uma análise das dificuldades encontradas pelos colaboradores. CEAD & CIESTEC. **Anais...** 2014. Disponível em: <<http://revista.fafijan.br/index.php/ACC/article/view/21/18>>. Acesso em: 04 out. 2016.

KANAANE, Roberto. **Comportamento Humano nas Organizações:** o homem rumo ao Século XXI. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica.** São Paulo: Atlas, 2010.

LE BOTERF, Guy. **Desenvolvendo a competência dos profissionais.** Porto Alegre: Artmed, 2003.

LOTZ, Erika Gisele; BURDA, Jocely Aparecida. **Recrutamento e Seleção de Talentos.** Curitiba: Intersaberes: 2015.

MAGALHÃES, Gildo. **Introdução à metodologia da pesquisa:** caminhos da ciência e tecnologia. São Paulo: Ática, 2005.

MALHOTRA, Narese K. **Pesquisa de marketing:** foco na decisão. 3. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

MANEGON, Letícia Fantinato. **Comportamento Organizacional.** São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

MORETTO, A.J.; PRONI, M.W. **O desemprego no Brasil: análise da trajetória recente**. Recife: Economia e Desenvolvimento, 2011.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set 2001.

NERI, Aguinaldo. **Gestão de RH por competências e a empregabilidade**. Campinas: Papirus, 2013.

OLIVEIRA, Thais Fátima L. Seleção de pessoal. **Administradores.com**: 2007. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/selecao-de-pessoal/13196/>>. Acesso em: 10 out. 2012.

RABAGLIO, Maria Odete. **Gestão por Competências: ferramentas para atração e captação de talentos humanos**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2010.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

_____. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

ROSA, Prestes. **Qualidade de vida no trabalho**. Disponível em: <<http://vieiramarprojetos.com.br/wp-content/2014/04/Qualidade-de-Vida-no-Trabalho-QVT.pdf>>. Acesso em: 03 out. 2016.

SNELL, Scott; BOHLANDER, George. **Administração de recursos humanos**. 14. ed. São Paulo: Engage Learning, 2009.

SOUZA, Maria Zélia de Almeida. **Cargos, carreiras e remuneração**. Rio de Janeiro, Editora FGV, 2005.

VERGARA, Sylvia Constant. **Método de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2010.

XAVIER, Ricardo de Almeida Prado. **Sua carreira: planejamento e gestão – como desenvolver seus talentos e competências**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

APÊNDICE

APÊNDICE A – Entrevista

ENTREVISTA

Dados sócio profissionais.

- 1) Há quanto tempo você está desempregado e de que forma esta situação vem afetando sua vida física e socialmente?
- 2) Qual o significado que o trabalho tem na sua vida?
- 3) A possibilidade de crescimento profissional é fundamental para você?
- 4) Entre duas propostas, com salário e benefícios equivalentes, o que seria fator determinante para a escolha de um ou outro?
- 5) Como você considera a sua qualificação profissional perante as vagas oferecidas pelo mercado de trabalho?
- 6) Na sua opinião, os profissionais que realizam a seleção de pessoal estão aptos para fazê-la?
- 7) Como você se comporta, considerando aspectos intelectuais, de apresentação pessoal e emocionais no momento da entrevista?
- 8) Você acha que a responsabilidade de conseguir emprego é responsabilidade de quem?